Deutscher Bundestag
5. Wahlperiode

Drucksache V/3799

Der Bundesminister
für Arbeit und Sozialordnung
Ia 6 – 6436 – 1/68

Bonn, den 31. Januar 1969

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Betr.: **Leistungsbezogene Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer**

Bezug: **Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Luda, Dichgans, Burgemeister, Lampersbach, Schmidhuber und Genossen und der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache V/3638 –**

Die Kleine Anfrage beantworte ich im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen, dem Bundesminister für Wirtschaft und dem Bundesschatzminister wie folgt:

1. Teilt die Bundesregierung die schon im ersten Vermögensbildungsgesetz zum Ausdruck gekommene Auffassung, daß eine leistungsbezogene Erfolgsbeteiligung dort, wo sie möglich ist, gegenüber anderen Fällen von Zuwendungen der Unternehmen an die Arbeitnehmer vorzuziehen ist, weil sie die Mehrleistung des einzelnen Arbeitnehmers im Bereich ihrer Entstehung erfaßt und somit durch Dezentralisierung der Betriebslenkung dem Arbeitnehmer neben der Erfolgsbeteiligung zugleich größeren Spielraum für Information, Eigeninitiative und Eigenverantwortung gibt?

Als „leistungsbezogene Erfolgsbeteiligung" wird anders als bei einer Beteiligung am Unternehmensgewinn, der z. B. von Marktlage, Wettbewerbssituation, Kapitalausstattung usw. abhängt, eine Beteiligung verstanden, deren Höhe im wesentlichen von der Mitarbeit des Arbeitnehmers im Betrieb oder in Betriebsteilen bestimmt wird. In der Praxis sind fast soviel Beteiligungsformen gebräuchlich, wie es Betriebe gibt, die sie anwenden. Dabei kann die Abgrenzung zu einem Akkord- oder Prämiensystem im Einzelfall erhebliche Schwierigkeiten bereiten. Ein Erfolgsbeteiligungssystem ist nicht notwendig mit einer dezentralen Betriebslenkung oder einem größeren Informationsspielraum verbunden. Jedoch können bei entsprechender Ausgestaltung durchaus das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers an einem wirtschaftlichen Arbeitsablauf geweckt und der Spielraum für Einfallsreichtum, Eigeninitiative und Verantwortungsbewußtsein erweitert werden.

Druck: Buchdruckerei R. Madel, 53 Bonn, Bonner Talweg 106
Alleinvertrieb Dr. Hans Heger, 532 Bad Godesberg
Postfach 821, Goethestraße 54, Telefon 6 35 51

Solche Überlegungen haben die Bundesregierung 1961 veranlaßt, im Ersten Vermögensbildungsgesetz die leistungsbezogene Erfolgsbeteiligung im Sinne der Definition des § 8 Abs. 1 der Vermögensbildung nutzbar zu machen und als Bemessungsgrundlage für vermögenswirksame Leistungen besonders herauszustellen. Die Bundesregierung ist der Auffassung, daß ein solches System geeignet ist, innerbetriebliche Leistungsfaktoren zu aktivieren.

Es bleibt allerdings zu berücksichtigen, daß leistungsbezogene Erfolgsbeteiligungssysteme, worauf auch in der Anfrage hingewiesen wird, in vielen Fällen nicht anwendbar sind. Vor allem in vollautomatisierten Betrieben und in weiten Teilen des Dienstleistungsbereiches dürfte die Einführung einer leistungsbezogenen Erfolgsbeteiligung kaum möglich sein. Darüber hinaus müssen vielfach komplizierte technische Hilfsmittel zur Berechnung des Leistungserfolges eingesetzt werden, so daß ihre Einführung vor allem in kleinen Betrieben mit großen Schwierigkeiten verbunden sein kann.

Die Bundesregierung begrüßt jede unternehmerische Initiative zur Einführung solcher leistungsbezogenen Erfolgssysteme, die die Idee der partnerschaftlichen Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Unternehmern stärken. Die weitere Frage allerdings, ob die leistungsbezogene Erfolgsbeteiligung überall dort, wo sie an sich möglich ist, gegenüber anderen Fällen von Zuwendungen der Unternehmer an die Arbeitnehmer vorzuziehen ist, läßt sich nur aufgrund einer eingehenden Untersuchung beantworten. In einer solchen Untersuchung sollte nicht nur eine Bestandsaufnahme, Systematisierung und eine Zusammenfassung der bisherigen Erfahrungen enthalten sein. Sie müßte darüber hinaus auch die wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkte berücksichtigen, wie sie zum Beispiel im Zusammenhang mit der Akkord- und Prämienentlohnung bekannt sind. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung beabsichtigt, eine solche umfassende Untersuchung, die allerdings erhebliche methodische Schwierigkeiten aufwerfen dürfte, einem wissenschaftlichen Institut in Auftrag zu geben.

2. Ist die Bundesregierung bereit, die Einführung leistungsbezogener Erfolgsbeteiligungssysteme durch Bewilligung günstiger ERP-Kredite zu erleichtern, um so bisher weitgehend ungenutzte Reserven für betriebliche Rentabilät und Wirtschaftswachstum zu nutzen?

Die Bundesregierung hat im ERP-Wirtschaftsplan 1969 erstmals zinsgünstige Kredite zur Finanzierung von Investitionen auf dem Gebiet der elektronischen Datenverarbeitung veranschlagt. Der mittelständischen gewerblichen Wirtschaft soll hiermit die Anpassung an den technischen Fortschritt auf diesem Gebiet erleichtert werden. Soweit eine leistungsbezogene Erfolgsbeteiligung besondere innerbetriebliche Abrechnungen erfordert, kann die Einführung eines solchen Systems mit dem neuen ERP-Kreditprogramm erleichtert werden.

3. Ist die Bundesregierung bereit zu prüfen, ob die Vermögensbildung aus leistungsbezogener Erfolgsbeteiligung stärker als bisher gefördert werden kann?

Nur wenige Betriebe dürften vermögenswirksame Leistungen im Sinne des § 8 des Zweiten Vermögensbildungsgesetzes gewähren. Die genaue Zahl ist nicht bekannt. Der Grund hierfür ist im wesentlichen, daß die Voraussetzungen kompliziert sind und sich dem Arbeitgeber durch die Gewährung allgemeiner vermögenswirksamer Leistungen eine einfachere Möglichkeit bietet, um dieselbe vermögensbildende Wirkung zu erreichen. Im übrigen hat die Bundesregierung im Rahmen eines eigentumspolitischen Sofortprogramms dem Gesetzgeber den Entwurf einer Novelle zum Zweiten Vermögensbildungsgesetz vorgelegt. Durch die dort vorgesehenen überwiegend „technischen" Änderungen soll die Anwendung des Gesetzes in der Praxis erleichtert werden. Eine stärkere Förderung der Vermögensbildung aus leistungsbezogener Erfolgsbeteiligung gegenüber allgemeinen vermögenswirksamen Leistungen ist in dem Entwurf nicht vorgesehen. Hiergegen könnten Bedenken bestehen, weil zu befürchten ist, daß solche Arbeitnehmer benachteiligt würden, die in Betrieben oder Betriebsteilen tätig sind, in denen allein aus betrieblichen Gründen Systeme der leistungsbezogenen Erfolgsbeteiligung nicht anwendbar sind.

Hans Katzer